Presidenza del Consiglio dei Ministri

PATTO PER L'INNOVAZIONE DEL LAVORO PUBBLICO E LA COESIONE SOCIALE

Il nostro Paese riparte dalle donne e dagli uomini della Pubblica Amministrazione, nello Stato, nelle Regioni e negli Enti locali, nel sistema della Conoscenza e nella Sanità e nelle agenzie pubbliche, dalla capacità di affrontare con le migliori competenze professionali e qualità umane tutte le sfide, sempre al servizio di comunità, cittadini e imprese, in momenti di emergenza, di ricostruzione e rilancio. Il cuore di questa intesa muove da questi intenti.

L'Italia del 2021 affronta la triplice emergenza sanitaria, economica e sociale indicata dal Presidente della Repubblica Sergio Mattarella con la consapevolezza di non poter perdere l'opportunità straordinaria del Next Generation EU e di dover perseguire, insieme alla modernizzazione del Paese, l'obiettivo cruciale della coesione sociale.

Coesione sociale e creazione di buona occupazione saranno i principali pilastri di ogni riforma e di ogni investimento pubblico previsti dal Piano di rilancio perché lo straordinario impegno finanziario, progettuale e di attuazione cui è chiamato l'intervento pubblico avrà motivazione e spinta propulsiva solo se proporzionato e coerente con i tempi, le attese, i sacrifici, la vitalità del mondo del lavoro e imprenditoriale della società italiana nel suo complesso.

È un compito alto e impegnativo, che richiede la responsabile cooperazione di tutti gli attori e di tutte le energie disponibili per trasformare la crisi innescata dal Covid-19 in un'occasione di cambiamento, per combattere le vecchie e nuove fragilità e per potenziare le capacità di resilienza del sistema socioeconomico, migliorando i servizi a famiglie e imprese all'insegna di una sostenibilità non soltanto ambientale, ma anche sociale e istituzionale e occupazionale.

ROMA 2019 - I.P.Z.S. S.p.A. COD. 011UXC0010

Il ruolo della Pubblica Amministrazione, in qualità di motore di sviluppo, è in questo senso centrale: soltanto la semplificazione dei processi e un massiccio investimento in capitale umano possono aiutare ad attenuare le disparità storiche, il dualismo tra settore pubblico e settore privato, curare le ferite nuove legate allo shock della pandemia e dare risposte efficaci ed efficienti al sistema Paese e, quindi, ai suoi cittadini. In quest'ottica sono indispensabili misure e piani mirati che guardino alla stabilità e all'aumento della occupazione e alla valorizzazione professionale del lavoro pubblico.

L'innovazione dei settori pubblici, sostenuta dagli opportuni investimenti in digitalizzazione, richiede una partecipazione attiva delle lavoratrici e dei lavoratori, in grado di sostenere e accompagnare l'adeguamento dei servizi ai nuovi e mutati bisogni dei cittadini.

Il Presidente del Consiglio, a partire dal suo discorso al Senato, ha riconosciuto che «*nell'emergenza l'azione amministrativa, a livello centrale e nelle strutture locali e periferiche, ha dimostrato capacità di resilienza e di adattamento grazie a un impegno diffuso nel lavoro a distanza e a un uso intelligente delle tecnologie a sua disposizione. La fragilità del sistema delle pubbliche amministrazioni e dei servizi di interesse collettivo è, tuttavia, una realtà che deve essere rapidamente affrontata.*

Particolarmente urgente è lo smaltimento dell'arretrato accumulato durante la pandemia. Agli uffici verrà chiesto di predisporre un piano di smaltimento dell'arretrato e comunicarlo ai cittadini.

La riforma dovrà muoversi su due direttive: investimenti in connettività con anche la realizzazione di piattaforme efficienti e di facile utilizzo da parte dei cittadini; aggiornamento continuo delle competenze dei dipendenti pubblici, anche selezionando nelle assunzioni le migliori competenze e attitudini in modo rapido, efficiente e sicuro, senza costringere a lunghissime attese decine di migliaia di candidati».

È perseguendo questi propositi che il Ministero della Pubblica Amministrazione intende avviare una nuova stagione di relazioni sindacali che punti sul confronto con le organizzazioni delle lavoratrici e dei lavoratori e a centrare obiettivi ambiziosi. In questa

ROMA, 2019 - I.P.Z.S. S.p.A. COD. 011UXC0010

ottica, i rinnovi contrattuali sono un investimento politico e sociale che favorisce il rilancio dei consumi e un clima di fiducia e di stabilità, precondizioni essenziali per qualsiasi percorso di innovazione e riforma.

Il rilancio della Pubblica Amministrazione si costruisce investendo sulle risorse umane: il nostro compito è accompagnare le sfide per il giusto riconoscimento di chi con merito lavora quotidianamente al servizio dello Stato e nelle articolazioni di tutte le Pubbliche Amministrazioni.

Il Patto per la coesione sociale è costruito su alcuni pilastri fondamentali delle nuove relazioni di lavoro al fine di dare efficacia conclusiva alla stagione di rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021.

La costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale.

Un ulteriore investimento verrà realizzato definendo un piano delle competenze su cui costruire la programmazione dei fabbisogni e le assunzioni del personale, sulla base di una puntuale ricognizione, tenuto conto della revisione dei profili professionali necessari ad accompagnare la transizione verso l'innovazione e la sostenibilità di tutte le attività delle Pubbliche Amministrazioni.

Contestualmente dovranno essere sviluppati strumenti volti alla ricognizione dei titoli, delle competenze e delle abilità del personale già in servizio per il quale il Governo si impegna, previo confronto, a individuare modalità di riconoscimento formale delle competenze e delle esperienze acquisite.

Il sistema delle relazioni sindacali rafforzerà l'istituto del confronto sull'organizzazione del lavoro e sulle sue evoluzioni. È fondamentale la condivisione tra le parti dell'obiettivo di rinnovare le Amministrazioni puntando su una organizzazione più flessibile, capace di

ROMA 2019 - I.P.Z.S. S.p.A. COD. 011UXC0010

rispondere rapidamente all'innovazione tecnologica e soprattutto alle esigenze dei cittadini e delle imprese.

Le Pubbliche Amministrazioni, così come le imprese, vivono in un contesto di grande turbolenza, con scenari molto complessi che evolvono rapidamente. Perciò non servono tanto nuove leggi, quanto la capacità di adattarsi a scenari estremamente mutevoli con flessibilità. Una flessibilità che riguarda tre variabili: lavoro (gestione delle risorse umane), organizzazione e tecnologia. Tutto ciò è possibile valorizzando le lavoratrici e i lavoratori della Pubblica Amministrazione.

Flessibilità organizzativa vuol dire avere una organizzazione duttile, capace di adattarsi alle esigenze dei cittadini e delle imprese con rapidità. Però è proprio la rapidità di azione uno dei problemi principali del malfunzionamento delle Amministrazioni.

Le esperienze più efficaci di contrattazione integrativa dovranno rappresentare il percorso per puntare sulla valutazione oggettiva della produttività e la sua valorizzazione economica e professionale, investendo sul suo potenziamento, al fine di garantire maggiore prossimità ad un rinnovato sistema di relazioni sindacali capace di dare valore alle specificità di contesto che sono presenti nella complessità di attività di lavoro e nelle eterogeneità delle Pubbliche Amministrazioni.

A questo proposito, riteniamo operare affinché la riforma dell'ordinamento professionale avvenga in coincidenza con la stesura dei testi contrattuali della stagione 2019/2021.

Il confronto in sede ARAN sarà l'occasione per definire linee di intervento sul lavoro agile (smartworking) perché si eviti una iper-regolamentazione legislativa e vi sia più spazio per la contrattazione di adattare alle esigenze delle diverse funzioni queste nuove forme di lavoro che, laddove ben organizzate, hanno consentito la continuità di importanti servizi pubblici anche durante la fase pandemica.

ROMA 2019 - I.P.Z.S. S.p.A. COD. 011UXC001D

L'organizzazione del lavoro, le nuove tecnologie, i percorsi di formazione continua dovranno definire una nuova Pubblica Amministrazione, a partire dalla valorizzazione delle persone e dal pieno perseguimento delle pari opportunità.

La formazione continua dovrà avere valore per le persone e per l'Amministrazione. Per questo scopo bisognerà utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati.

Ogni pubblico dipendente dovrà essere titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione: sarà il diritto più importante a sentirsi protagonista del cambiamento che al contempo costituirà una valorizzazione dell'immagine sociale dello Stato e dei suoi lavoratori e lavoratrici e la contrattazione dovrà prevederne l'esigibilità.

Per i motivi suesposti il Governo e le Confederazioni sindacali concordano quanto segue.

1. I rinnovi contrattuali relativi al triennio 2019-2021, salvaguarderanno l'elemento perequativo della retribuzione già previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2016-2018, il quale confluirà nella retribuzione fondamentale cessando di essere corrisposto quale elemento distinto della retribuzione, nonché attueranno la revisione dei sistemi di classificazione di cui al punto 3, attraverso lo stanziamento di risorse aggiuntive nella legge di bilancio 2022.

Al fine di sviluppare la contrattazione collettiva integrativa il Governo, previo confronto, individuerà le misure legislative utili a valorizzare il ruolo della contrattazione decentrata e, in particolare, al superamento dei limiti di cui all'art. 23, comma 2, del d.Lgs. 75/2017.

Il Governo, sulla base di questi impegni, emanerà, in tempi brevi, gli atti di indirizzo di propria competenza per il riavvio della stagione contrattuale sia ai fini della stipulazione del contratto collettivo nazionale quadro sui comparti e aree di contrattazione collettiva, che con

ROMA 2019-I.P.Z.S. S.p.A. COD.011UXC0010

riferimento ai singoli comparti e aree, nonché a sollecitare i Comitati di settore per quanto di competenza.

2. Con riferimento alle prestazioni svolte a distanza (lavoro agile), occorre porsi nell'ottica del superamento della gestione emergenziale, mediante la definizione, nei futuri contratti collettivi nazionali, di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle Pubbliche Amministrazioni, consentendo, ad un tempo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata.

Nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro del triennio 2019-21, saranno quindi disciplinati, in relazione al lavoro svolto a distanza (lavoro agile), aspetti di tutela dei diritti sindacali, delle relazioni sindacali e del rapporto di lavoro (quali il diritto alla disconnessione, le fasce di contattabilità, il diritto alla formazione specifica, il diritto alla protezione dei dati personali, il regime dei permessi e delle assenze ed ogni altro istituto del rapporto di lavoro e previsione contrattuale).

3. Alla luce dei lavori delle commissioni paritetiche sulla revisione dei sistemi di classificazione professionale costituite in sede Aran, attraverso i contratti collettivi del triennio 2019-21 si procederà alla successiva rivisitazione, ricorrendo a risorse aggiuntive, nell'ambito dei principi costituzionali e delle norme di legge in tema di accesso e di progressione di carriera, degli ordinamenti professionali del personale, adeguando la disciplina contrattuale ai fabbisogni di nuove professionalità e competenze richieste dai cambiamenti organizzativi e dall'innovazione digitale e alle esigenze di valorizzazione delle capacità concretamente dimostrate.

Corollario della rivisitazione dell'ordinamento professionale è anche la necessità della valorizzazione di specifiche professionalità non dirigenziali dotate di competenze e

ROMA 2019 - I.P.Z.S. S.p.A. COD.011UXC0010

conoscenze specialistiche, nonché in grado di assumere specifiche responsabilità organizzative e professionali.
Le parti stipulanti condividono comunque la necessità di implementare ed estendere il sistema degli incarichi come altre innovazioni del sistema anche per valorizzare e riconoscere competenze acquisite negli anni, anche attraverso specifiche modifiche legislative.

4. La formazione e la riqualificazione del personale deve assumere centralità quale diritto soggettivo del dipendente pubblico e rango di investimento organizzativo necessario e variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico. In particolare va ribadito che le attività di apprendimento e di formazione devono essere considerate a ogni effetto come attività lavorative.
Si assume, quindi, l'impegno a definire, previo confronto, politiche formative di ampio respiro in grado di rispondere alle mutate esigenze delle Amministrazioni Pubbliche, garantendo percorsi formativi specifici a tutto il personale con particolare riferimento al miglioramento delle competenze informatiche e digitali e di specifiche competenze avanzate di carattere professionale.

5. In applicazione dell'accordo europeo con le parti sociali del 21 dicembre 2015, recante il "Quadro generale sulla informazione e consultazione dei funzionari pubblici dei dipendenti delle amministrazioni dei governi centrali", nell'ambito dei nuovi contratti collettivi, alla luce degli effetti delle nuove discipline in materia di relazioni sindacali già previste nei contratti del triennio 2016-2018 per tutte le aree e i comparti di contrattazione collettiva, saranno adeguati i sistemi di partecipazione sindacale, favorendo processi di dialogo costante fra le parti, valorizzando strumenti innovativi di partecipazione organizzativa, a partire dagli OPI, che implementino l'attuale sistema di relazioni sindacali sia sul fronte dell'innovazione che su quello della sicurezza sul lavoro.

ROMA 2019 - I.P.Z.S. S.p.A. COD. 011UXC0010

6. Le parti concordano inoltre sulla necessità di implementare gli istituti di welfare contrattuale, anche con riguardo al sostegno alla genitorialità con misure che integrino e implementino le prestazioni pubbliche, le forme di previdenza complementare e i sistemi di premialità diretti al miglioramento dei servizi, estendendo anche ai comparti del pubblico impiego le agevolazioni fiscali previste per i settori privati a tali fini.

Roma,

Il Presidente del Consiglio dei Ministri

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione

La Confederazione Generale Italiana del Lavoro

La Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori

L'Unione Italiana del Lavoro

ROMA 2019 - I.P.Z.S. S.p.A. COD. 011UXC0010